

Diversity–Leitbild der Universität Kassel

Vielfalt als Ressource nutzbar machen

Diversity–Leitbild der Universität Kassel

Ausgehend von ihren Kernaufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer ist es das Ziel der Universität Kassel, sich als soziales Gebilde langfristig so zu entwickeln, dass ein konstruktives und für alle förderliches Zusammenwirken in Forschung, Lehre und Verwaltung ermöglicht wird. Die Universität Kassel versteht sich dabei als geschlechtergerechte, familienge-rechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt. Nur so können das Potenzial und die spezifischen Talente und Fähigkeiten aller Hochschulmitglieder zur vollen Entfaltung gelangen. In dem vom Dezember 2007 durch den Senat verabschiedeten Leitbild der Universität Kassel ist dieses Grundverständnis wie folgt formuliert: „Als staatliche Hochschule sieht sich die Universität Kassel in besonderer Weise gehalten, Zugänge zu Bildung ohne soziale, geschlechtsspezifische, ethnische oder nationale Selektion zu ermöglichen und in voller Breite zu sichern. [...] Der offene Campus der Universität Kassel ist von dieser Vorstellung geprägt. Er steht den Studierenden nicht nur als Arbeitsplatz offen, er ist auch Entwicklungs- und Begegnungsraum: geprägt von Weltoffenheit, Respekt für unterschiedliche Lebensentwürfe und kulturelle Herkunft sowie von der Chance, Rationales und Emotionales, Instrumentelles und Intuitives zu verbinden, sich zu bilden und sich in seiner gesamten Persönlichkeit weiter zu entwickeln.“

Offenheit für die Vielfalt der Sicht- und Lebensweisen ist an einer Universität unerlässlich, um eine Kultur der Wertschätzung zu verankern und die Zufriedenheit der Studierenden und Mitarbeiterinnen zu erhöhen. In Anbetracht einer immer heterogener werdenden Studierendenschaft und einer zunehmenden Internationalisierung der Wissenschaft ist die Auseinandersetzung mit Diversität in allen Bereichen der Hochschule zentrale Aufgabe und Herausforderung der Hochschulentwicklung. Die Universität Kassel begreift Vielfalt als Ressource, da vielfältige Perspektiven produktiv für Forschung, Lehre und Verwaltung nutzbar gemacht werden können. Gleichzeitig geht es ihr darum, Chancengerechtigkeit im Sinne allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsätze herzustellen. Jenseits spezifischer Maßnahmen des Nachteilsausgleichs für einzelne Gruppen setzt sie hier auch auf übergeordnete Verfahrensstandards, die Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale erschweren, wie transparente Einstellungsverfahren, professionelle Mitarbeiter-Vorgesetztenbeziehungen, Führungskräfte trainings und Barrierefreiheit. Beeinträchtigungen des Studien- oder Promotionserfolgs durch individuelle Lebensumstände wie Erwerbstätigkeit, gesundheitliche Beeinträchtigungen, finanzielle Probleme und Kindererziehung will die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit eigenen unterstützenden Maßnahmen entgegenwirken. Als normative Orientierung dient ihr dabei das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft für den Bereich der Gleichstellung entwickelte Kaskadenmodell, das davon ausgeht, dass persönliche und soziale Merkmale einer Gruppe nicht systematisch dazu führen sollten, dass diese

Gruppe auf der nächsten wissenschaftlichen Karrierestufe sichtbar in ihrem Anteil abfällt.

Mit Unterzeichnung der „**Charta der Vielfalt**“ hat sich die Universität Kassel verpflichtet, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Die Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer ist in den Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Universität verankert, beginnend mit einer Zuständigkeit im Präsidium, über die Einrichtung einer zentralen Gleichstellungskommission bis hin zu dezentralen Verantwortlichkeiten in den Dekanaten. Die Universität verfügt über verschiedene Instrumente zur Qualitätssicherung wie Studierendenbefragungen, Absolvierendenstudien, Lehrberichte der Fachbereiche, regelmäßige Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterversammlungen, eine Klimabefragung unter allen Beschäftigten und ein Beschwerdemanagement, deren zentrale Erkenntnisse regelmäßig im Berichtswesen der Universität zusammengefasst werden und für die Hochschule handlungsleitend bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Studien-, Arbeits- und Promotionsbedingungen etwa gemessen am Qualifikationserfolg, der Qualifikationsdauer oder der Arbeitszufriedenheit sind.

Die Universität miteinander gestalten

Universitäten sind Organisationsformen, die Kreativität, Offenheit und Flexibilität erlauben müssen, um innovativ und wettbewerbsfähig zu sein. Durch die gemessen an den wachsenden Aufgaben mangelhafte Grundfinanzierung der Hochschulen wird es für die Organisation „Universität“ zunehmend schwieriger, kreative Spielräume offen zu halten. Der Druck auf alle Mitglieder der Universität wächst. Umso wichtiger wird es, dass die Organisationsmitglieder mit ihren vielfältigen Aufgaben in gesunder und kooperativer Weise zusammenarbeiten, um diese Anforderungen effektiv und sicher zu meistern. Zentraler Ansatzpunkt zur Verbesserung ist aus Sicht der Universität Kassel die Schaffung einer diversitätsensiblen Organisation, in der die Mitglieder der Universität motiviert und engagiert an den Zielen arbeiten können. Typische Eigenschaften einer solchen Organisation sind umfassende Information zwischen allen Hierarchieebenen, transparente Entscheidungen und Verfahren, Konfliktbewältigungsstrategien für Probleme zwischen Organisationsmitgliedern, kontinuierliche Weiterbildung, gerechte Verteilung von Aufgaben und Ressourcen sowie Verantwortung und Entscheidungsspielraum für die zu bewältigenden Aufgaben. Die Universität Kassel unterstützt diese Ziele durch eine über alle Hierarchiestufen hinweg etablierte Diskussions- und partizipative Entscheidungsstruktur.

Mit Blick auf die mit Abstand größte Gruppe – die Studierenden – heißt dies, den Studienalltag so zu gestalten, dass die Studierenden die Universität nicht nur als Ausbildungsstätte, sondern auch als universitäre Gemeinschaft wahrnehmen, in der sich Studium und individuelle Lebensumstände in einem angenehmen sozialen Umfeld vereinbaren lassen. Mit Blick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heißt dies zunächst, alle Prozesse der Universität von ihren Kernaufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer her zu denken.

Dies ist nur möglich, wenn sowohl die wissenschaftlichen als auch die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne universitärer Selbstverwaltung umfassend in die Gestaltung aller relevanten Prozesse einbezogen sind. Neben den vom Hessischen Hochschulgesetz vorgesehenen Gremien wie Fachbereichsräten, gemeinsamer Erörterung, Senat und Präsidium eröffnet die Universität Kassel deshalb zahlreiche weitere Möglichkeiten zur Partizipation etwa im Rahmen von Senats- oder Präsidiumskommissionen, hochschulpolitischen Gruppierungen oder dem hochschulpolitischen Forum. Sie legt großen Wert auf eine kooperative Zusammenarbeit mit den verschiedenen Interessenvertretungen wie Personalrat, AStA, Frauenbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung. Die Universität verfügt über verschiedene Instrumente der Personalentwicklung und des Gesundheitsschutzes wie ein Nachwuchsförderungskonzept, ein Handbuch zur fairen Personalführung, Arbeitsschutzrichtlinien und Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote sowohl für wissenschaftliche als auch nichtwissenschaftliche Bedienstete. Sie bietet Studierenden und Bediensteten ferner ein umfassendes Beratungsangebot etwa zum Studium mit Kind, zur Arbeit mit Beeinträchtigung, zur Personalführung, beruflichen Weiterentwicklung/Karriereentwicklung oder zum Umgang mit Konflikten. Durch förderliche Arbeitsbedingungen wie Gleitzeit und die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit fördert die Universität im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses die Vereinbarkeit verschiedener Lebenswelten ihrer Bediensteten.

Mit der Teilnahme am **Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft** verfolgt die Universität Kassel das Ziel, ein alle Fächercluster der Universität umfassendes Diversity-Konzept zu entwickeln. Bereits bestehende Projekte und Maßnahmen sollen in einem in sich abgestimmten Gesamtkonzept gebündelt werden und aufzeigen, in welchen Bereichen weitergehende Maßnahmen erforderlich sind bzw. welche Strategien für die Zukunft sinnvoll erscheinen. Ferner soll eine stärkere Vernetzung der einzelnen Akteurinnen und Akteure vorangetrieben werden. Die Universität würde es sehr begrüßen, wenn Anstrengungen auf diesem Feld, etwa bei der Inklusion von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder der Strukturierung der Studieneingangsphase für Studierende mit heterogenen Studienvoraussetzungen, stärker in den Mittelzuweisungssystemen des Landes Berücksichtigung finden würden. Beim Aufbau ihres eigenen Diversity-Managements kann die Universität in besonderer Weise davon profitieren, dass sie im Bereich Gender und Diversity in Forschung und Lehre über einen im Entwicklungsplan der Universität verankerten Schwerpunkt sowie eine Reihe von Professuren (u.a. auf den Feldern Soziologie der Diversität, Sozialisation mit dem Schwerpunkt Migration und interkulturelle Bildung, Behinderung und Inklusion, Sozialrecht der Rehabilitation und Recht der behinderten Menschen, Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur) verfügt.

Geschlechtergerechte Hochschule

Aufbauend auf Entwicklungsplan, Frauenförderplan und ihrem im Rahmen des Professorinnenprogramms besonders prämierten Gleichstellungskonzepts hat sich die Universität Kassel in den letzten Jahren an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) initiierten Verfahren zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards beteiligt. Im Gleichstellungskonzept ist die

Gleichstellung der Geschlechter als Führungsaufgabe und als Querschnittsaufgabe verankert. Als Handlungsfelder der Gleichstellung werden die Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, die Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind (z.B. MINT-Fächer) genannt. Ausgehend von einer Stärken- und Schwächenanalyse, die Defizite in den Bereichen „Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung“, „Gleichstellungsmonitoring“ und „Gleichstellungsmaßnahmen auf dezentraler Ebene“ identifiziert hat, wurden eine Reihe von Maßnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ergriffen: Überarbeitung der Berufsrichtlinien unter Gleichstellungsgesichtspunkten, Fortentwicklung des Gendermonitorings (Gleichstellungsbericht), Neuausrichtung der Frauen- und Geschlechterforschung, Überarbeitung des Nachwuchskonzepts unter Gleichstellungsgesichtspunkten und Etablierung eines Verfahrens zur Erstellung dezentraler Gleichstellungskonzepte.

Aus quantitativer Sicht konnte die Universität auf dieser Grundlage in den letzten Jahren sichtbare Fortschritte bei der Steigerung des Anteils von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen machen: Bei einem weiterhin nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unter den Studierenden im Durchschnitt aller Fächer liegt der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen inzwischen bei rund 35 Prozent und bei den Professuren bei 25 Prozent. Die qualitativen Rückmeldungen zum Gleichstellungskonzept bescheinigen der Universität Kassel ein überzeugendes Gesamtkonzept, das überwiegend bereits implementiert ist, und eine breite Verankerung von Gleichstellung in der Gesamtorganisation. Zur Erreichung des mittelfristigen Ziels einer annähernd geschlechterparitätischen Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie eines Frauenanteils von 30 Prozent im Bereich der Professuren und Leitungsgremien, ist geplant, die guten Entwicklungen bei der Beteiligung der Fachbereiche fortzuführen und die fachbereichsspezifischen Gleichstellungsprofile weiterzuentwickeln. Darüber hinaus werden die Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren, die Richtlinie zur Nachwuchsförderung und die Betreuungsvereinbarung im Rahmen der Promotion auf ihre Gleichstellungswirkung überprüft. Der Senat der Universität Kassel hat sich für die kommende Periode des neuen Entwicklungsplans vorgenommen, an dieser positiven Entwicklung der vergangenen Jahre anzuknüpfen und die für diese Periode avisierten mittelfristigen Ziele zu erreichen.

Familiengerechte Hochschule

Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan der Universität Kassel sehen zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Familie und Studium sowie zur Verbesserung der Work-Life-Balance vor. Durch die Teilnahme am Audit Familiengerechte Hochschule wurden die bisher vorhandenen Möglichkeiten weiter ausgebaut und eine Reihe zusätzlicher Serviceangebote geschaffen. Die Universität Kassel wurde 2006 erstmals als familiengerechte Hochschule auditiert, 2009 erfolgte die erste Reauditierung und 2012 die zweite Reauditierung und Konsolidierung. 2011 wurde an der Universität Kassel der Family Welcome Service eingerichtet, der arbeitsteilig mit dem Bereich „Studieren mit Kind“ des Studentenwerks nunmehr auch die Beratungsangebote für Be-

schäftigte mit Kindern in einer zentralen Anlaufstelle bündelt. In enger Abstimmung mit der in der Personalabteilung angesiedelten Leitung des Audit Familiengerechte Hochschule und der Arbeitsgruppe des Audit ist der Family Welcome Service maßgeblich an der Umsetzung der Audit-Maßnahmen beteiligt. Nachdem sich die Anstrengungen der Universität beim Ausbau der Kinderbetreuungsangebote in der ersten Phase des Auditierungsprozesses zur familiengerechten Hochschule auf die in Kassel überdurchschnittlich hohe Zahl Studierender mit Kind konzentriert hatten, wurde das Augenmerk in den folgenden Perioden vermehrt auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet. Wie die regelmäßigen Bedarfsanalysen der Universität zeigen, wird der Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten von Beschäftigten der Universität Kassel inzwischen durch die Plätze in den hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen für Studierenden- und Beschäftigtenkinder, Belegplätze für unter 3-jährige Kinder, flexible Betreuungsangebote in Kooperation mit einem externen Träger sowie Ferienbetreuungsangebote in allen Schulferien weitgehend gedeckt.

Offene Hochschule

Die Universität Kassel ist als Reformhochschule gegründet worden. In dieser Tradition bildungspolitischer Verantwortung legt sie Wert darauf, ein breites Spektrum von Studienanfängerinnen und Studienanfängern aufzunehmen und frühzeitige Selektionsmaßnahmen zu vermeiden. Dies führt zu einer überdurchschnittlichen Heterogenität der Studierenden: Mehr als ein Viertel der Studierenden bringt als Zugangsvoraussetzung eine Fachhochschulreife oder abgeschlossene Berufsausbildung mit, die Studierenden der Universität Kassel sind im Schnitt etwas älter, sie arbeiten intensiver neben dem Studium und haben bereits häufiger Kinder als an anderen Universitäten. Während im Bundesdurchschnitt rund ein Drittel der Studierenden nicht aus einem sogenannten Akademikerhaushalt stammt, in dem die Eltern bereits über eine allgemeine Hochschulreife verfügen, ist dies in Kassel annähernd die Hälfte. Der Universität Kassel gelingt es also weiterhin in besonderem Maße, soziale Aufstiegsperspektiven für Studierende zu eröffnen.

Zu diesem bildungspolitischen Auftrag einer offenen Hochschule für junge Menschen mit unterschiedlichen Bildungsbiographien haben sich die Gremien der Universität seit ihrer Gründung bis heute durchgängig bekannt. Die Heterogenität in den Studienvoraussetzungen ist zugleich eine besondere Herausforderung für die Lehrenden der Universität. Seit 2008 gibt es eine Arbeitsgruppe, die sich intensiv mit Aspekten der Heterogenität in den Studienvoraussetzungen auseinandersetzt und die Vergabe von Mitteln aus der zentralen Lehrförderung der Universität für Projekte der Fachbereiche auf diesem Feld koordiniert. Aus lehrbezogenen Mitteln wie dem Hochschulpakt 2020, den Mitteln zur Qualitätssicherung in der Lehre oder den Mitteln des Qualitätspakt Lehre werden an der Universität Kassel zahlreiche Maßnahmen zur Professionalisierung der Propädeutik realisiert wie der Aufbau eines zentralen Studierendenportals mit integriertem Studienwahl-Assistenten, die Ausweitung von Beratungsangeboten, die Einführung eines Studien-Portfolios und der Aufbau spezieller Programme zur Stärkung der Studienkompetenz u.a. zur Wissenschaftssprache Deutsch und den mathematischen Grundlagen. Auch den Herausforderungen der immer größeren Zahl an lebensälteren und berufserfahrenen Studierenden, die nach dem Bachelor zu einem Masterstudium an die Universität zurückkehren oder diesen

berufsbegleitend absolvieren möchten, will sich die Universität im Rahmen ihrer hochschuldidaktischen Aktivitäten stellen.

Inklusive und barrierefreie Hochschule

Die Universität Kassel strebt an, für ihre Beschäftigten und Studierenden möglichst frei von Barrieren zu werden, die ihre Teilhabe und Einbeziehung wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen behindern, und angemessene Vorkehrungen und fördernde Maßnahmen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention und des Hessischen Aktionsplans sowie der HRK-Entscheidung „Eine Hochschule für alle“ für Studierende und Beschäftigte mit Behinderung bereitzustellen. Zum Zweck der Bündelung von Potenzialen und Erfahrungen stimmt sie sich regelmäßig mit den anderen hessischen Hochschulen im Rahmen des Netzwerks „Inklusive Hochschulen in Hessen“ ab.

Rund 15 Prozent der Studierenden sind von gesundheitlichen Beeinträchtigungen während des Studiums betroffen, die meisten davon sind nicht sichtbar. Damit sie möglichst gleiche Chancen haben, am Studium teilzunehmen, bemüht sich die Universität Kassel um ein nachhaltig gesichertes Beratungsangebot in allen Studienphasen, unterstützt den Zugang zu Assistenz und Hilfsmitteln, beteiligt sich an der barrierefreien Umsetzung von Lehr- und Lernmitteln, fördert eine barrierefreie und inklusive Didaktik und gibt Nachteilsausgleiche bei Prüfungen. Dass gesundheitliche Beeinträchtigungen zu untypischen Studienverläufen führen, wird respektiert. Zur notwendigen Barrierefreiheit aller Räume und Anlagen sowie der Internet-, Intranet- und E-Learning-Angebote sind noch weitere erhebliche Bemühungen erforderlich. Die Selbstvertretung Studierender mit Behinderung in der Studierendenschaft und in Selbsthilfeorganisationen wird gefördert und gehört. Studium mit Behinderung soll mit allen Formen von Beeinträchtigung in allen Studiengängen ermöglicht werden.

Die Universität Kassel will als Arbeitsplatz Beschäftigten mit Behinderung gleiche Chancen geben und dabei nicht nur die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen. Beschäftigte mit Behinderung sollen auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen vertreten sein. Arbeitsplätze werden dazu barrierefrei und behinderungsgerecht gestaltet. Arbeitsbedingungen werden im Sinne eines vorbeugenden und inklusiven Arbeitsschutzes gestaltet, Rehabilitation und Wiedereingliederung bei längerer Krankheit gefördert. Die Universität Kassel strebt eine behinderungs- und gesundheitssensible Personalführung an. Die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten durch die Schwerbehindertenvertretung ist dabei ein wichtiges Instrument.

Interkulturelle Hochschule

Die Universität Kassel versteht sich als eine europäische Hochschule mit internationaler und interkultureller Orientierung. Sie sieht sich ihrem bildungspolitischen Auftrag im Rahmen der Förderung des europäischen Hochschulraumes, des Bologna-Prozesses und der internationalen Entwicklungszusammenarbeit verpflichtet. Die Internationalisierung der Universität Kassel ist explizites Entwicklungsziel und elementarer Baustein für die Profilbildung der Hochschule. Die Universität ist überzeugt, dass ein international ausgerichtetes Lehr- und Forschungsangebot die Chancen erhöht, auf dem internationalen Forschungs-, Bildungs- und Arbeitsmarkt zu bestehen. 2002 hat der Senat der Universität

Kassel das erste Internationalisierungskonzept beschlossen, inzwischen liegt die dritte Fortschreibung für den Zeitraum 2011–2015 mit einer Schwerpunktsetzung im Bereich der fachbezogenen Internationalisierungsstrategien und des Hochschul- und Auslandsmarketings vor.

Die Universität Kassel ist der Überzeugung, dass interkultureller Austausch, Forschungsdialog und interkulturelle Begegnung dabei helfen, langfristige wirtschaftliche, kulturelle und grenzüberschreitende soziale Beziehungen zu etablieren, ohne die die Entwicklung einer Universität in Forschung und Lehre undenkbar ist. Diese Aussage bezieht sich nicht nur auf die zahlreichen internationalen Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität, sondern ausdrücklich auch auf die Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. Die Universität tut alles dafür, dass das Klima auf dem Campus Weltoffenheit und Willkommenskultur widerspiegelt. Sie lässt keinen Raum für Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. Ihre Beratungs-, Beratungs- und Serviceangebote (z.B. Sprachkurse, Mentoring-Programme, interkulturelle Schulungen, Tutoren- und Tandemangebote) orientieren sich – auch in Umsetzung des „Nationalen Code of Conduct“ für internationale Studierende und Wissenschaftler/innen – an den Bedürfnissen der Studierenden, Promovierenden, Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler mit ausländischem Pass oder Migrationshintergrund. Zugleich fördern zahlreiche Initiativen und Projekte die internationale Qualifizierung und den Erwerb von internationalen Schlüsselkompetenzen der deutschen Studierenden.

Kassel, Juni 2014